

**Кюрчев В.М., д-р. техн. наук, проф, член-кореспондент НААН України
Лебеза Д.Г., д-р. екон. наук, професор
Таврійський державний агротехнологічний університет
імені Дмитра Моторного, Україна**

Підготовка фахівців як ключовий фактор запровадження інновацій у галузі машинобудування

Історично південний регіон України має потенціал кадрового резерву робітників, інженерів та менеджерів першої ланки у галузі машинобудування. В регіоні понад 50 років надають освітні послуги у сфері інженерного менеджменту два заклади вищої освіти: Запорізький політехнічний університет, Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного. Взагалі, в Запорізькій області 12 коледжів надають освіту щодо інжинірингу, аграрного інжинірингу та машинобудування, в яких щорічно навчаються від 300 до 400 здобувачів. Навіть в умовах воєнних дій постійно проводиться активна робота щодо запровадження дуальної системи навчання, осучаснення освітніх програм та підвищення професійної підготовки молодих фахівців на прогресивних підприємствах регіону. В той же час, в регіоні існує критичний рівень нестачі кадрів. За 2010-2021 рр. в Запорізькій області кількість штатних працівників у виробництві гумових і пластмасових виробів, а також у металургійному виробництві та виробництві готових металевих виробів зменшилась практично удвічі. Слід зазначити, що кількість робітників у розрізі галузей зменшується повільно у межах 10-20% щорічно [1]. Сьогодні в регіоні відбувається концентрація кадрових ресурсів сектору індустрії та машинобудування. В металургійному виробництві Запорізької області зосереджено 30% кадрових ресурсів України, при виробництві комп'ютерів, електронної та оптичної продукції – 22%, при виробництві машин та устаткування – 24% [2].

Опитування керівників підприємств у грудні 2021 року показала, що основними кадровими проблемами регіону є відток кадрів за кордон (65% респондентів), старіння кадрів (75%), а також відсутність престижності робітничих професій (85%). В регіоні є кадровий голод на спеціалістів у цифровому маркетингу, ІТ спеціалістів, а також спеціалістів з програмування станків ЧПУ. Результати опитування показали, що підприємства готові мати партнерські відносини та об'єднуватися в асоційовані групи за умов гарантій міграцій кадрів всередині таких об'єднань.

З метою виявлення шляхів стимулювання та залучення молоді до галузей індустрії та машинобудування представникам підприємств було запропоновано вказати ключові причини, за якими молодь працевлаштовується на підприємство. Основна причина, за якою молодь залучається до роботи на заводах це впевненість не бути звільненим чи втратити роботу. Також 45% представників роботодавців наголосили, що молоді робітники затримуються на підприємстві з причин фінансової стабільності, що забезпечує їм гарантію в отриманні заробітної плати. Особливо було наголошено, що такий критерій був

вирішальним при пошуку роботи під час пандемії. Одержання високої заробітної плати є однією з передумов зацікавленості роботи в галузі (31% респондентів). Досліджено, що молоді фахівці, що працюють на заводі, також звертають увагу на соціальні умови роботи (побут, оплачувані відпустки, лікарняні) та наявність різноманітних професій. Такі критерії створюють робоче місце для них більш привабливим та комфортним. У подальшому необхідно врахувати заходи щодо формування соціальної інфраструктури на підприємствах та забезпечення безпеки праці в умовах пандемії.

На сьогодні більша кількість робітників не володіють сучасними соціальними та психологічними навиками роботи. Було встановлено, що серед ключових soft навиків, які необхідно розвивати молоді є бажання само розвиватися та покращувати свою кваліфікацію (62% респондентів), працьовитість та відповідальність (81%), самостійність та ініціативність (52%), виявляти та запропонувати шляхи покращення якості (41%). Робота в фокус групі показала, що необхідно стимулювати до роботи соціальні верстви населення (люди з обмеженими можливості, жінки, пенсіонери) для залучення додаткових кадрів в машинобудуванні. Розвиток жіночого підприємництва може стати стимулом прояву креативності та інновацій у сфері індустрії та машинобудування.

Потребують також вирішення питання подальшого навчання як інженерів, так і менеджерів підприємств. Під час роботи фокус групи представники підприємств наголошували на спеціалізованих та затребуваних курсах, що відповідають сучасним викликам у галузі машинобудування. Зазначено, що навчання буде більш ефективним якщо тематика буде запропонована з боку підприємств. За результатами опитування виявлені актуальні теми для навчання такі як використання цифрових технологій у процесах виробництва, запровадження моніторингу якості виробництва, пошук нових експортних ринків. Затребуваним є навчання щодо користування сучасними технічними засобами, як для менеджерів так і інженерів, за результатами відповідей 85% респондентів. Встановлено, що не менш важним є знання щодо нових напрямів та методів конструювання та дизайну (85% респондентів), які повинні надаватись поруч із процесом модернізації технологічних процесів. Представники бізнесу зазначили необхідність оволодіння навиками використання цифрових технологій у виробничому процесі (65%) та при просуванні продукції через Інтернет (78%). Немаловажним залишається питання експорту товарів та послуг, тому на отримання сучасних знань щодо пошуку торгових посередників, виходу на ринок та логістики зазначили 54% представників підприємств.

Таким чином, основні напрями роботи з молодими кадрами повинні бути спрямовані на надання м'яких навичок з комунікації та самореалізації. Необхідно також запровадити практику короткострокових курсів підвищення кваліфікації спеціалістів з оволодіння сучасними професійними навичками інженера, що забезпечить модернізацію кадрового потенціалу підприємства та підвищення продуктивності праці.

Список використаних джерел:

1. Головне управління статистики у Запорізькій області. (2020). *Запорізька область за 2021 рік. Статистичний щорічник* (р. 366). Запоріжжя; 2. Державна служба статистики України. (2020). *Статистичний щорічник України за 2021 рік* (р. 465). Київ; 3. Розвиток сучасної науки та освіти: реалії, проблеми якості / за ред. В.М. Кюрчева. *Розвиток сучасної науки та освіти: реалії, проблеми якості, інновації* : зб. матер. II Міжн. наук.-практ. Інтернет-конф. 4 жовт, 2021 р. Мелітополь: ТДАТУ, 2021 р.; 4. Легеза Д.Г. Стратегічний розвиток сільськогосподарських підприємств в умовах євроінтеграції. *Збірник наукових праць ТДАТУ (економічні науки)*. 2018. № 3 (38). С. 123-136; 5. Легеза Д.Г. Управління конкурентоспроможністю сільськогосподарських підприємств на регіональному рівні. *Економіка та підприємництво: Збірник наукових праць КНЕУ ім. В. Гетьмана*. 2015. Част. 2. №34-35. С. 166-179; 6. Competitive positions of Eastern Europe and Central Asia countries at the world wheat market / Legeza D., Yessengaziyeva S., Adilov S., Britchenko I. *Соціально-економічні проблеми розвитку бізнесу та місцевого самоврядування: тези доповідей міжн. наук.-практ. конф., 14-15 черв., 2018 р.* Мелітополь: ТДАТУ, 2018. С. 441-443.

Лобанов А. М., здобувач вищої освіти ступеня магістр*
Українська інженерно-педагогічна академія, Україна

Сучасні проблеми комунікативних процесів в діяльності організації

Комунікативні процеси в організації розглядають з декількох напрямів: психологічного, соціологічного, управлінського. При цьому не досить далекоглядні керівники звикли, що комунікативні процеси в організації є налагодженим, і зазвичай потребують уваги або в момент безпосереднього формування організації, або в період її реструктуризації. Більш досвідчені керівники розглядають всі три напрями [1], однак як дослідження науковців, так і практична увага в організації зазвичай більшою мірою приділяється лише одному напрямку [2] – найбільш критичному в поточний період часу. Це, на наш погляд, обумовлене, по-перше, суттєвими обмеженнями часу та ресурсів, які є в розпорядженні керівників, особливо ресурси часу для формування оптимального механізму реорганізації комунікативних процесів; по-друге, супротивом персоналу змінам, які виникають при будь-якому оновленні комунікацій; по-третє, відсутністю чітких критеріїв, за якими була б можливість об'єктивно визначити доцільність впровадження тих чи інших змін та довести цю доцільність керівникам, колективу, власникам [3, 4], що інколи змушує фахівців обходити питання оцінки їх ефективності, замінюючи її на доцільність [5].

Визначимо основні, на наш погляд, складові комунікативних елементів, які стають найбільш вагомим в сучасному кризовому зовнішньому середовищі для

* Науковий керівник – О. І. Кір'ян, канд. екон. наук, доцент